

---

## **Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Penerbangan Surabaya**

Oleh :

**Rahma Oktaviani Dewi\*)**

**[rahmaoktavianidewi@gmail.com](mailto:rahmaoktavianidewi@gmail.com)**

**Hadi Sunaryo\*\*)**

**Arini Fitria Mustapita\*\*\*)**

**Universitas Islam Malang**

### ***Abstract***

*This study aims to determine : 1) Description of employee performance, contract work system, work motivation and work environment, 2) Effect of contract work systems, work motivation and work environment on employee performance, 3) Effect of contract work systems on employee performance, 4) The influence of work motivation on employee performance, 5) The influence of the work environment on employee performance*

*The method used in this research is a quantitative research method with a descriptive approach and is carried out at the Surabaya Aviation Polytechnic with a population of 57 contract employees. The data collection technique used a questionnaire with measurements using a Likert scale. The data analysis technique used was validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, hypothesis F test, hypothesis t test and coefficient of determination.*

*The results of this study indicate that: 1) The contract work system, work motivation and work environment have a significant effect on employee performance, 2) The contract work system has a significant effect on employee performance, 3) Work motivation has a significant effect on employee performance, 4) The work environment has a significant effect. on employee performance.*

**Keywords:** *Contract Work System, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

### **Latar Belakang**

Organisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena manusia dan organisasi saling membutuhkan, tanpa adanya peran manusia didalamnya tidak akan mencapai tujuan organisasi meskipun semua faktor yang dibutuhkan sudah tersedia. Faktor manusia sangat penting dalam sebuah organisasi karena organisasi maju atau tidak tergantung kreativitas manusianya. Jika manusia dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik maka organisasi juga dapat berjalan dengan baik. Mencapai tujuan organisasi baik dilakukan individu maupun kelompok tujuannya sama yaitu untuk keberhasilan sebuah

organisasi. Salah satu faktor keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi yaitu kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2016: 69) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam memenuhi kewajiban dan tugasnya sesuai dengan kriteria tertentu, seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dapat memenuhi tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara tepat, tanpa melanggar hukum dan mencapai kinerja sesuai dengan moral dan etika. Beberapa faktor dapat dipengaruhi untuk meningkatkan dan menurunkan kinerja dalam sebuah organisasi. Salah satu faktornya yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Manajemen sumber daya manusia belajar banyak tentang kinerja karyawan, ruang lingkup karyawan dan pengetahuan karyawan lain untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Masalah yang timbul dalam tenaga kerja manusia biasanya sudah diatur sesuai fungsi agar dapat efektif dan efisien dalam mewujudkan kinerja karyawan. Karyawan mempunyai peran yang sangat aktif dalam perencanaan jalannya sebuah organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini salah satunya yaitu tentang pemberhentian kerja yang artinya banyak karyawan yang diberhentikan karena pensiun, pemutusan hubungan kerja (PHK), keinginan karyawan atau sistem kerja kontrak berakhir.

Selain dengan sistem kerja kontrak, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja (Samsudin, 2010: 281) motivasi merupakan dorongan dari luar dari seseorang atau kelompok untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dorongan untuk dapat melakukan segala kegiatan dengan ketekunan, intensitas dalam mencapai tujuan motivasi (Wibowo, 2013: 96).

Faktor lain dari meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari lingkungan kerja. Walaupun secara tidak langsung lingkungan kerja tidak berpengaruh dalam melakukan kegiatan, tetapi dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, jika lingkungan kerja tidak mendukung maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2013: 23) Lingkungan kerja juga bisa disebut asset untuk mengetahui baik buruknya kinerja karyawan.

Penelitian ini membahas tentang bagaimana deskripsi kinerja karyawan, sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja, bagaimana pengaruh sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi kinerja karyawan, sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja, mengetahui pengaruh sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bermanfaat untuk Politeknik Penerbangan Surabaya sebagai masukan dan peningkatan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi, dan bermanfaat untuk penambahan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Sistem Kerja Kontrak**

Menurut Yustisia (2016: 6) Dalam melakukan pekerjaan maka memberi kerja harus mempunyai kesepakatan dalam melaksanakan tugas dengan waktu yang telah ditentukan, jadi pekerja tidak bisa seenaknya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan karena sudah adanya kesepakatan dalam tenggat waktu kerja.

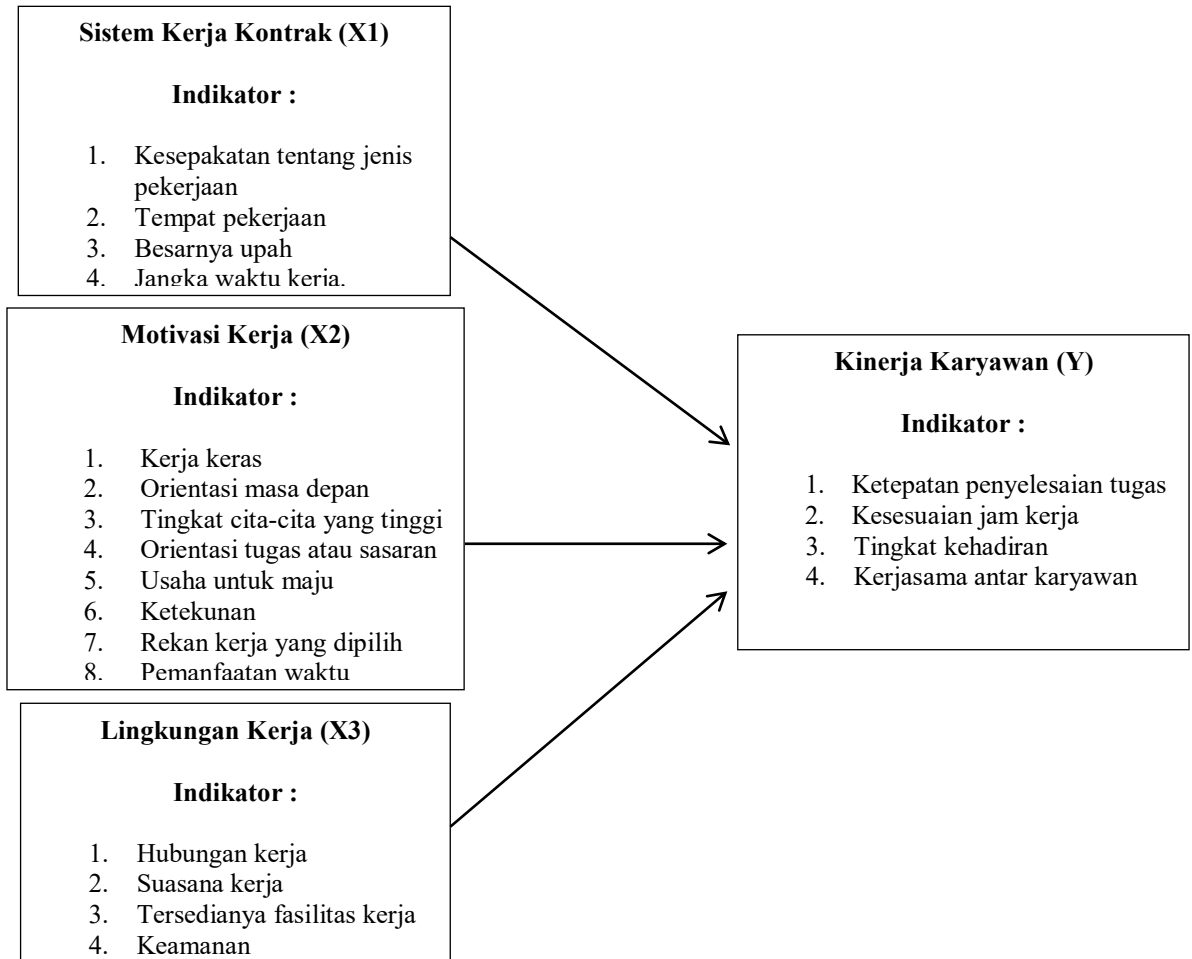
### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2012: 141) Motivasi yang mempersoalkan bagaimana cara dalam diri seseorang dapat berkembang suatu potensi bawahan agar dapat bekerja secara maksimal dan berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2016: 51) Lingkungan yang nyaman dan aman memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan baik dan optimal, dalam tempat kerja yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi jika dalam lingkungan kerja yang tidak nyaman dan fasilitas tidak memadai akan membuat kinerja karyawan menurun.

### Kerangka Konseptual



### Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini menggunakan *Explanatory Research* (Penelitian penjelasan). (Sugiyono, 2013: 6) *Explanatory Research* adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan Politeknik Penerbangan Surabaya dengan jumlah karyawan kontrak yaitu 131 dengan menggunakan persentasi tingkat kesalahan sebesar 0,1. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin maka jumlah sampelnya adalah 57. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate stratified random sampling*.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Politeknik Penerbangan Surabaya yang berada pada Jalan Jemur Andayani I No. 73 Siwalankerto, Kecamatan Wonocolo, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur.

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk dapat memperoleh data primer dengan jelas maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner (angket). “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden” (Sugiyono, 2017: 142).

### **Uji Instrumen**

#### **1. Uji Validitas**

Hasil uji validitas setiap variabel dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam variabel kinerja karyawan, sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada Politeknik Penerbangan Surabaya dikatakan valid dengan bukti nilai  $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$  dengan  $\alpha = 5\%$ .

#### **2. Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian ini dapat dikatakan reliabel dengan bukti nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

### **Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dengan bukti nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari pada nilai signifikan 0,05.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Multikolinieritas**

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF kurang dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinierita sehingga antar variabel dependen ini tidak terjadi multikolinieritas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dengan bukti Sig. masing-masing lebih dari 0,05 dimana variabel sistem kerja kontrak sebesar 0,216, motivasi kerja sebesar 0,130 dan lingkungan kerja sebesar 0,108.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,404	1,854		4,534	,000
	Sistem kerja kontrak (X1)	,247	,094	,296	2,628	,011
	Motivasi kerja (X2)	,069	,034	,226	2,040	,046
	Lingkungan kerja (X3)	,257	,083	,359	3,104	,003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : *Output* analisis regresi linier berganda penelitian tahun 2021

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda, berikut susunan persamaan regresi linier berganda yang terbentuk dari hasil analisis yaitu :

$$Y = 8,404 + 0,247 X_1 + 0,069X_2 + 0,257X_3 + 1,854$$

Berdasarkan persamaan regresi linier dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 8,404 menunjukkan bahwa jika nilai X1 sistem kerja kontrak , X2 motivasi kerja dan X3 lingkungan kerja adalah konstan, maka nilai Y kinerja karyawan adalah 8,404.
2. Sistem kerja kontrak sebesar 0,247 menunjukkan bahwa pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan adalah positif, jika sistem kerja kontrak bertambah maka kinerja karyawan juga akan bertambah dan sebaliknya.
3. Motivasi kerja sebesar 0,069 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif, jika motivasi kerja bertambah maka kinerja karyawan juga akan bertambah dan sebaliknya.
4. Lingkungan kerja sebesar 0,257 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif, jika lingkungan kerja bertambah maka kinerja karyawan juga akan bertambah dan sebaliknya.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji F

Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan bukti nilai F hitung sebesar 12,351 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai F hitung > F tabel 2,78 dan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05, maka di maknai bahwa semua variabel independen yang digunakan dalam model secara bersama-sama dapat digunakan untuk menjelaskan variabel dependen.

## 2. Uji t

Berdasarkan hasil uji dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu :

### a. Sistem kerja kontrak

Hasil uji mengenai pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan menghasilkan  $t$  hitung 2,628 dengan nilai signifikansi 0,011 dimana nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel 2,00575 dan nilai signifikasinya  $<$  0,05. Oleh karena itu, maka hipotesis (H2) diterima yang artinya sistem kerja kontrak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### b. Motivasi kerja

Hasil uji  $t$  mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan  $t$  hitung 2,040 dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 dimana nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel 2,00575 dan nilai signifikansi  $<$  0,05. Oleh karena itu, maka hipotesis (H3) diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### c. Lingkungan kerja

Hasil uji  $t$  mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan  $t$  hitung 3,104 dengan nilai signifikansi 0,003 dimana nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel 2,00575 dan nilai signifikasinya  $<$  0,05. Oleh karena itu, maka hipotesis (H4) diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel hasil uji determinasi tersebut diketahui nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,378 atau 37,8% yang berarti bahwa variabel sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 37,8%. Sedangkan sisanya 62,2% tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## Implementasi Hasil Penelitian

### Deskripsi Kinerja Karyawan, Sistem Kerja Kontrak, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.

Kinerja karyawan dibentuk dengan indikator ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan mengapresiasi tertinggi oleh karyawan Politeknik Penerbangan Surabaya indikator kerjasama antar karyawan dengan pernyataan saya mampu bekerja sama dengan tim selama bekerja.

Sistem kerja kontrak dibentuk dengan indikator kesepakatan tentang jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan jangka waktu kerja. Diapresiasi paling tinggi oleh karyawan Politeknik Penerbangan Surabaya indikator jangka waktu kerja dengan pernyataan lama kerja saya sesuai perjanjian.

Motivasi kerja dibentuk dengan indikator kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas atau sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih, pemanfaatan waktu. Diapresiasi tertinggi oleh karyawan Politeknik Penerbangan Surabaya indikator usaha untuk maju dengan pernyataan saya berusaha bekerja untuk kemajuan instansi.



Lingkungan kerja dibentuk oleh indikator hubungan kerja, suasana kerja, ketersediaan dan keamanan fasilitas kerja. Diapresiasi tertinggi oleh karyawan Politeknik Penerbangan Surabaya indikator hubungan kerja dengan pernyataan saya berusaha menciptakan hubungan kerja yang harmonis terhadap semua anggota organisasi.

### **Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya.

### **Pengaruh Sistem Kerja Kontrak terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan jangka waktu kerja yang ada dalam Politeknik Penerbangan Surabaya akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan jangka waktu kerja yang telah ditetapkan sudah sesuai kesepakatan diawal.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan saya berusaha kerja untuk kemajuan instansi yang ada dalam Politeknik Penerbangan Surabaya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan saya berusaha bekerja untuk kemajuan instansi yang berarti bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan maksimal untuk kemajuan instansi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan saya berusaha menciptakan hubungan kerja yang harmonis terhadap semua anggota organisasi Politeknik Penerbangan Surabaya akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan saya berusaha menciptakan hubungan kerja yang harmonis terhadap semua anggota organisasi, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal dengan adanya hubungan kerja yang baik dengan semua anggota organisasi.



## **Simpulan**

1. Simpulan Deskriptif
  - a. Kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya dengan indikator ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran dan kerjasama antar karyawan oleh indikator kerjasama antar karyawan.
  - b. Sistem kerja kontrak pada Politeknik Penerbangan Surabaya dengan indikator kesepakatan tentang jenis pekerjaan, tempat kerja, besarnya upah, jangka waktu kerja oleh indikator jangka waktu kerja.
  - c. Motivasi kerja pada Politeknik Penerbangan Surabaya dengan indikator kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas atau sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih dan pemanfaatan waktu oleh indikator usaha untuk maju.
  - d. Lingkungan kerja pada Politeknik Penerbangan Surabaya memiliki indikator hubungan kerja, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, keamanan. oleh indikator hubungan kerja.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya.

## **Batasan Penelitian**

1. Sampel dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan kontrak Politeknik Penerbangan Surabaya, sebaiknya sampel mencakup seluruh karyawan Politeknik Penerbangan Surabaya.
2. Metode pengumpulan data menggunakan survei kuesioner, sehingga datanya dapat bersifat subyektif dan sebaiknya ditambahkan dengan metode wawancara agar hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
3. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel yang diteliti misalnya budaya kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, loyalitas kerja dan pelatihan kerja.

## **Saran**

1. **Bagi Politeknik Penerbangan Surabaya**
  - a. Skor terendah berdasarkan jawaban responden pada indikator tingkat cita-cita yang tinggi dengan pernyataan “Saya bersungguh-sungguh agar dapat bekerja sesuai dengan cita-cita” sehingga untuk pimpinan

- Politeknik Penerbangan Surabaya perlu lebih memperhatikan karyawan agar lebih berkembang dengan kemampuan dan potensinya.
- b. Skor terendah berdasarkan jawaban responden pada indikator orientasi masa depan dengan pernyataan “Saya memberikan hasil kerja yang terbaik untuk kemajuan instansi” sehingga untuk pimpinan Politeknik Penerbangan Surabaya perlu memberikan motivasi dan semangat , agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.
  - c. Skor terendah berdasarkan jawaban responden pada indikator pemanfaatan waktu dengan pernyataan “Saya berusaha memanfaatkan waktu dalam bekerja” sehingga untuk pimpinan Politeknik Penerbangan Surabaya perlu meningkatkan peraturan dengan tegas kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Untuk mengkaji lebih luas lagi referensi yang dapat digunakan untuk menambah variabel dalam penelitian yang sama.
- b. Agar dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih banyak, sehingga hasilnya tidak bias dan nilai signifikansinya lebih besar.

## Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, P. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yustisia, T. V. (2016). *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak* (Fitria Pratiwi dan Lis Sutinah (ed.)). PT. Visimedia Pustaka.

\*) **Rahma Oktaviani Dewi**, Alumni FEB UNISMA

\*\*) **Hadi Sunaryo**, Dosen tetap FEB UNISMA

\*\*\*) **Arini Fitria Mustapita**, Dosen tetap FEB UNISMA